Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (kymmenes jaosto)

14 päivänä syyskuuta 2016 *

Ennakkoratkaisupyyntö — Sosiaalipolitiikka — Direktiivi 1999/70/EY — EAY:n, UNICE:n ja CEEP:n tekemä määräaikaista työtä koskeva puitesopimus — 5 ja 8 lauseke — Perättäisten määräaikaisten työsopimusten käyttö — Toimenpiteet perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytösten estämiseksi — Seuraamukset — Määräaikaisen työsuhteen uudelleen luokittelu toistaiseksi voimassa olevaksi muuksi kuin vakituiseksi työsopimukseksi — Tehokkuusperiaate

Yhdistetyissä asioissa C-184/15 ja C-197/15,

joissa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvista ennakkoratkaisupyynnöistä, jotka Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Baskimaan ylin tuomioistuin, Espanja) on esittänyt 9.3.2015 tekemillään päätöksillä, jotka ovat saapuneet unionin tuomioistuimeen 23.4.2015 (C-184/15) ja 29.4.2015 (C-197/15), saadakseen ennakkoratkaisun asioissa

Florentina Martínez Andrés

vastaan

Servicio Vasco de Salud (C-184/15)

ja

Juan Carlos Castrejana López

vastaan

Ayuntamiento de Vitoria (C-197/15),

UNIONIN TUOMIOISTUIN (kymmenes jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja F. Biltgen (esittelevä tuomari) sekä tuomarit E. Levits ja M. Berger,

julkisasiamies E. Sharpston

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Florentina Martínez Andrés, edustajinaan J. Corchón Barrientos, abogado, ja M. Ezcurra Fontán, procuradora,

* * Oikeudenkäyntikieli: espanja.

— Juan Carlos Castrejana López, edustajinaan A. Gómez Barahona, abogado, ja P. Basterreche Arcocha, procuradora,

— Ayuntamiento de Vitoria, edustajinaan P. J. Goti González, abogado, ja G. Ors Simón, procurador,

— Espanjan hallitus, asiamiehenään L. Banciella Rodríguez-Miñón,

— Euroopan komissio, asiamiehinään M. van Beek ja N. Ruiz García,

päätettyään julkisasiamiestä kuultuaan ratkaista asian ilman ratkaisuehdotusta,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyynnöt koskevat Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetun neuvoston direktiivin 1999/70/EY (EYVL 1999, L 175, s. 43) liitteenä olevan, 18.3.1999 tehdyn puitesopimuksen tulkintaa.

2 Nämä pyynnöt on esitetty yhtäältä asiassa, jossa kantajana on Florentina Martínez Andrés ja vastaajana Servicio Vasco de Salud (Baskimaan terveyspalvelut, Espanja) ja joka koskee osapuolia sitovan määräaikaisen työsuhteen uudistamista ja tämän suhteen päättävän päätöksen lainmukaisuutta, ja toisaalta asiassa, jossa kantajana on Juan Carlos Castrejana López ja vastaajana Ayuntamiento de Vitoria (Vitorian kunta, Espanja) ja joka koskee osapuolten välisen työsuhteen oikeudellista luokittelua ja tämän suhteen päättävän päätöksen lainmukaisuutta.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

3 Direktiivin 1999/70 1 artiklan mukaan sen tarkoituksena on ”panna täytäntöön toimialaltaan yleisten työmarkkinakeskusjärjestöjen (EAY, UNICE ja CEEP) välillä – – tehty – – puitesopimus”.

4 Direktiivin 2 artiklan ensimmäisessä kohdassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on saatettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan [ja niiden on otettava] käyttöön tarvittavat toimenpiteet sopimusteitse, jolloin jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet, joiden avulla ne voivat jatkuvasti taata tässä direktiivissä säädettyjen tulosten saavuttamisen – –”

5 Puitesopimuksen 1 lausekkeen mukaan sen tarkoituksena on yhtäältä parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjintäkiellon periaatteen soveltaminen ja toisaalta laatia puitteet sellaisten väärinkäytösten ehkäisemiseksi, jotka johtuvat perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käytöstä.

6 Puitesopimuksen 3 lausekkeessa, jonka otsikko on ”Määritelmät”, määrätään seuraavaa:

”1. Tässä sopimuksessa ’määräaikaisella työntekijällä’ tarkoitetaan henkilöä, jolla on suoraan työnantajan ja työntekijän välillä tehty työsopimus tai solmittu työsuhde, jonka päättyminen määräytyy perustelluin syin, esimerkiksi tietyn päivämäärän umpeutumisen, tietyn tehtävän loppuun saattamisen tai tietyn tapahtuman ilmaantumisen perusteella.

– –”

7 Puitesopimuksen 5 lausekkeessa, jonka otsikko on ”Väärinkäytöksiä ehkäisevät toimenpiteet”, määrätään seuraavaa:

”1. Perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytösten estämiseksi jäsenvaltio[iden] kuultuaan työmarkkinaosapuolia kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytännön mukaan ja/tai työmarkkinaosapuolten on otettava käyttöön erityisten alojen ja/tai työntekijäryhmien tarpeiden mukaan yksi tai useita seuraavista toimenpiteistä, jos käytettävissä ei ole vastaavia oikeudellisia toimenpiteitä väärinkäytösten estämiseksi:
a) perustellut syyt tällaisen työsopimuksen tai työsuhteen uudistamista varten;
b) perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden enimmäiskokonaiskesto;
c) tällaisten työsopimusten tai työsuhteiden uudistamisten lukumäärä.

2. Jäsenvaltiot kuultuaan työmarkkinaosapuolia ja/tai työmarkkinaosapuolet määrittävät tarvittaessa, millä edellytyksillä määräaikaisia työsopimuksia tai työsuhteita
a) pidetään perättäis[i]nä;
b) pidetään toistaiseksi voimassa olevina työsopimuksina tai työsuhteina.”

8 Puitesopimuksen 8 lausekkeen 5 kohdan mukaan ”tämän sopimuksen soveltamista koskevien riitojen ja valitusten ennaltaehkäisy ja selvittely tapahtuu kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten ja käytännön mukaisesti”.

Espanjan oikeus

9 Paikallishallinnon perusteista 2.4.1985 annetun lain 7/1985 (Ley 7/1985 Reguladora de las Bases de Régimen local; BOE nro 80, 3.4.1985) 89 §:ssä, joka koskee paikallisyhteisöjen eri henkilöstötyyppien määritelmää, säädetään seuraavaa:

”Paikallisyhteisöjen palveluksessa oleva henkilöstö muodostuu vakituisista virkamiehistä, työsopimussuhteessa olevista henkilöistä ja ylimääräisestä henkilöstöstä, joka toimii luottamusta nauttivina tai neuvoa-antavina henkilökohtaisina avustajina.”

10 Työntekijöiden asemasta annetun lain kodifioidun tekstin, joka on hyväksytty 24.3.1995 annetulla kuninkaan asetuksella 1/1995 (texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995; BOE nro 75, 29.3.1995, s. 9654; jäljempänä laki työntekijöiden asemasta) 15 §:n 1 momentin, sellaisena kuin sitä sovellettiin pääasian tosiseikkoihin, mukaan työsopimus voidaan tehdä toistaiseksi voimassa olevana taikka määräaikaisena. Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä seuraavissa tapauksissa:

”a) kun työntekijä otetaan palvelukseen sellaisen määrätyn, itsenäisen tehtävän tai palvelun suorittamista varten, jolla on oma merkitys yrityksen toiminnan yhteydessä ja jonka suorittaminen, joka siitä huolimatta, että se on ajallisesti rajoitettua, kestää periaatteessa epämääräisen ajan – –

b) kun markkinaolosuhteet, töiden kasaantuminen tai tilausten suuri määrä sitä vaativat, myös yrityksen tavanomaisen toiminnan puitteissa – –

c) kun otetaan sijaisia työntekijöille, joilla on oikeus työnsä säilyttämiseen, edellyttäen, että työsopimuksessa täsmennetään sijaistetun työntekijän nimi ja sijaistamisen syy.”

11 Työntekijöiden asemasta annetun lain 15 §:n 3 momentin mukaan ”lainvastaisesti tehtyjä tilapäisiä työsopimuksia pidetään toistaiseksi voimassa olevina”.

12 Työntekijöiden asemasta annetun lain 15 §:n 5 momentista ilmenee, että työntekijät, jotka on otettu palvelukseen keskeytyksellä tai keskeytyksettä yli 24 kuukauden ajaksi 30 kuukauden ajanjaksolla hoitamaan samassa yrityksessä tai samassa konsernissa samaa tai eri työpaikkaa tekemällä vähintään kaksi tilapäistä työsopimusta samojen tai erilaisten sopimusmenetelmien mukaan, saavat vakituisen työntekijän aseman.

13 Työntekijöiden asemasta annetun lain 15. lisäsäännös kuuluu seuraavasti:

”Tämän lain 15 §:n 1 momentin a kohdan säännöksillä, jotka koskevat tiettyä tehtävää tai palvelua koskevan sopimuksen enimmäiskestoa, ja 15 §:n 5 momentin säännöksillä, jotka koskevat perättäisiin sopimuksiin sovellettavia rajoja, on vaikutuksia julkishallintoon ja julkisiin elimiin, jotka ovat sidoksissa siihen tai siitä riippuvia, tämän vaikuttamatta perustuslaissa säädettyihin yhdenvertaisen kohtelun, ansioiden ja pätevyyden periaatteisiin julkishallinnon palvelukseen ottamisen yhteydessä, joten se ei ole esteenä velvollisuudelle täyttää asianomaiset toimet tavanomaisia menettelyjä soveltamalla sovellettavassa säännöstössä säädettyjen säännösten mukaisesti.

Työntekijä säilyttää näiden säännösten perusteella toimen, jota hän hoitaa, siihen saakka, kunnes se täytetään edellä mainittujen menettelyjen mukaisesti, mikä merkitsee työsuhteen päättymistä, ellei kyseistä työntekijää oteta julkishallinnon palvelukseen hänen selvitettyään menestyksekkäästi vastaavan valintamenettelyn.

_ _”

14 Terveydenhuoltoalan julkisessa palvelussuhteessa olevaan henkilöstöön sovellettavista puitesäännöistä 16.12.2003 annetun lain 55/2003 (Ley 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud; BOE nro 301, 17.12.2003, s. 44742) 9 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1. Terveydenhuoltopalvelut voivat nimittää tilapäistä julkisessa palvelussuhteessa olevaa henkilöstöä välttämättömään tarpeeseen, kiireellisissä tilanteissa tai suhdanteeseen liittyvien, tilapäisten tai ylimääräisten hankkeiden toteuttamista varten.

Tilapäistä terveydenhuoltoalan julkisessa palveluksessa olevaa henkilöstöä voidaan nimittää avoinna olevien virkojen väliaikaisina hoitajina, ylimääräisinä tai viransijaisina.

2. Väliaikaisia viranhaltijoita nimitetään, kun tarkoituksena on täyttää väliaikaisesti terveyskeskusten tai terveydenhuoltopalvelujen avoinna oleva virka silloin, kun siihen liittyvien tehtävien toteuttaminen on välttämätöntä.

Terveydenhuoltoalan julkisessa palvelussuhteessa olevan väliaikaisen henkilöstön palvelussuhde päättyy, kun avoinna ollut virka saadaan täytettyä vakituisella henkilöstöllä laissa tai asetuksessa säädetyn palvelukseenottomenettelyn mukaisesti tai kun kyseinen virka lakkautetaan.

3. Ylimääräistä henkilöstöä nimitetään seuraavissa tapauksissa:

a) kun kyse on luonteeltaan tilapäisistä, suhdanteeseen liittyvistä tai ylimääräisistä tehtävistä

b) kun se on tarpeen terveyskeskusten pysyvän ja jatkuvan toiminnan takaamiseksi

c) lyhennettyyn työaikaan liittyvien täydentävien tehtävien suorittamiseksi.

Terveydenhuoltoalan julkisessa palvelussuhteessa olevan ylimääräisen henkilöstön palvelussuhde päättyy, kun nimittämisen yhteydessä nimenomaisesti määritetty tapahtuma ilmaantuu tai määräaika päättyy, sekä silloin, kun nimittämisen perusteena olleet tehtävät lakkautetaan.

– –

4. Sijaisia nimitetään, kun on tarpeen hoitaa vakituisen tai tilapäisen henkilöstön tehtäviä lomien, vapaiden ja muiden tilapäisten poissaolojen ajan, jotka merkitsevät viran tai toimen säilyttämistä.

Terveydenhoitoalan julkisessa palvelussuhteessa olevan sijaisen palvelussuhde päättyy, kun sijaistettu henkilö palaa töihin tai kun hän menettää oikeutensa palata kyseiseen virkaan tai toimeen.”

Pääasioiden tosiseikat ja ennakkoratkaisukysymykset

Asia C-184/15

15 Martínez Andrés nimitettiin 2.2.2010 henkilöstösääntöjen alaiseen ylimääräiseen tilapäiseen henkilöstöön kuuluvaksi ”hallintoavustajaksi” suorittamaan tilapäisiä, suhdanteeseen liittyviä tai ylimääräisiä palveluja. Tähän nimitykseen tehtiin 13 perättäistä pidennystä, joista yksikään ei sisältänyt erityistä perustelua, lukuun ottamatta yleistä mainintaa ”työpisteen tarve”. Martínez Andrésin nimitys päättyi 1.10.2012.

16 Juzgado nº 6 de lo Contencioso-Administrativo nº 6 de Bilbao (Bilbaon hallintotuomioistuin nro 6, Espanja) hylkäsi Martínez Andrésin nostaman kanteen 30.7.2013 tekemällään päätöksellä.

17 Martínez Andrés valitti tästä päätöksestä Tribunal Superior de Justicia del Pais Vascoon (Baskimaan ylin tuomioistuin, Espanja) sillä perusteella, että terveydenhuoltoalan julkisessa palvelussuhteessa olevaan henkilöstöön sovellettavista puitesäännöistä annetun lain 9 §:n 3 momenttia on rikottu, koska siinä tarkoitettuja kolmea tilannetta ei voida koota yhteen ainoaan kokonaisryhmään määräaikaisen työsuhteen olemassaolon perustelemiseksi.

Asia C-197/15

18 Castrejana López teki 1.12.1993 Ayuntamiento de Vitorian kanssa arkkitehtipalvelujen suorittamista koskevan määräaikaisen työsopimuksen. Kyseinen palvelussuhde päättyi 30.11.1994.

19 Osapuolet tekivät 1.12.1995 uuden määräaikaisen työsopimuksen, joka myös koski arkkitehtipalvelujen suorittamista, mutta tällä kertaa sen kohteena oli Ayuntamiento de Vitorian ja Instituto Foral de Bienestar Socialin (sosiaalisen hyvinvoinnin alueellinen instituutti) 22.11.1995 välillä allekirjoitetun kaupunkisuunnitteluohjelmaa koskevan sopimuksen täytäntöönpano, jonka tarkoituksena oli arkkitehtonisten esteiden poistaminen sekä alennetun liikuntakyvyn omaavien henkilöiden esteetön pääsy kaupunkiympäristöön.

20 Julkisista palvelussuhteista vastaava kaupunginhallituksen jäsen muutti 22.1.1998 tekemällään päätöksellä Castrejana Lópezin oikeudellista asemaa nimittämällä tämän kaupungin väliaikaiseksi virkamieheksi mainitun sopimuksen täytäntöönpanemiseksi, ja tämän palvelussuhteen katsottiin päättyvän mainitun kaupunkisuunnitteluohjelman loppuunsaattamispäivänä.

21 Julkisista palvelussuhteista vastaava kaupunginhallituksen jäsen teki 10.11.1998 uuden päätöksen, jolla mainittu palvelussuhde päätettiin 31.12.1998 saman kaupunkisuunnitteluohjelman loppuun saattamisen vuoksi.

22 Julkisista palvelussuhteista vastaava kaupunginhallituksen jäsen peruutti kuitenkin 10.11.1998 tehdyn päätöksen 11.1.1999, koska kyseessä olevaa kaupunkisuunnitteluohjelmaa oli pidennetty. Castrejana Lópezin ja Ayuntamiento de Vitorian välinen palvelussuhde päättyi 31.12.2012 lopullisesti 10.12.2012 tehdyllä päätöksellä sillä perusteella, että kyseinen ohjelma oli kokonaisuudessaan toteutettu ja ajankohtainen kriisi pakotti pienentämään julkishallinnon kuluja.

23 Juzgado nº 1 de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Vitoria-Gasteiz (Vitoria-Gasteizin hallintotuomioistuin nro 1, Espanja) hylkäsi Castrejana Lópezin nostaman kanteen 23.9.2013 tekemällään päätöksellä.

24 Castrejana López valitti tästä päätöksestä Tribunal Superior de Justicia del Pais Vascoon väittäen muun muassa, että alioikeus ei ollut lausunut hänen ja Ayuntamiento de Vitorian välisen palvelussuhteen sopimusperusteisesta tai hallinnollisesta luonteesta.

25 Kummassakin ennakkoratkaisuasiassa ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa aluksi, että pääasian kantajiin sovelletaan direktiiviä 1999/70.

26 Tämän jälkeen se katsoo, että kummassakin asiassa on kyseessä määräaikaisten sopimusten väärinkäyttö. Martinez Andrésin osalta nimityksessä ja perättäisissä pidennyksissä mainittu perustelu ei vastaa niitä laillisia vaatimuksia, joita edellytetään sen takaamiseksi, ettei tilapäisiä nimityksiä käytetä väärin. Nimenomaisen sitä koskevan maininnan puuttuessa, mitä suorituksia eri pidennysten oli tarkoitus koskea, ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin katsoo, että sen on mahdotonta varmistaa, onko näitä pidennyksiä todella käytetty tilapäisten tarpeiden tyydyttämiseksi vai hallinnon pysyvien ja jatkuvien tarpeiden kattamiseksi. Castrejana Lópezin osalta ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin korostaa yhtäältä, että kaupunkisuunnitteluohjelman toteuttamista koskevan tilapäisen nimityksen kohdetta oli laajennettu pitkälle ajalle vuodesta 1995 vuoteen 2012, ja toisaalta, että palvelussuhteet ovat jatkuneet jopa mainitun hankkeen loppuun saattamisen jälkeen.

27 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin lisää lopuksi, että Tribunal Supremon sosiaali- ja työasioita käsittelevä jaosto on käyttänyt toistaiseksi voimassa olevan muun kuin vakituisen työsopimuksen perusteella työskenteleviä koskevaa käsitettä tapauksissa, joissa julkishallinto on käyttänyt tilapäisiä työsopimuksia lainvastaisesti, koska sopimuksen voimassaolo toistaiseksi merkitsee, ettei siihen sovelleta määräaikaa. Koska tällainen työntekijä voi kuitenkin saada vakituisen viran vasta läpäistyään julkishallinnon vakituisen henkilöstön valintaan sovellettavien lainsäännösten mukaiset valintamenettelyt, on siis olemassa laillinen peruste muun kuin vakituisen työsopimuksen lakkauttamiselle, kun mainitun viran valinta- tai lakkauttamismenettely on saatettu säännönmukaisesti loppuun. Koska Tribunal Supremon hallintoasioita käsittelevä jaosto kuitenkin ratkaisee vain riitoja, joissa osapuolina ovat vakituiset virkamiehet, henkilöstösääntöjen alaista tilapäistä henkilöstöä tai väliaikaisia virkamiehiä koskevaa yhtenäistä oikeuskäytäntöä ei ole. Vaikka tietyt tuomioistuimet kiistävät yleisesti mahdollisuuden rinnastaa henkilöstösääntöjen alainen tilapäinen henkilöstö tai väliaikaiset virkamiehet muihin kuin vakituisiin työntekijöihin, jotka työskentelevät toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen perusteella, on olemassa muita esimerkkitapauksia, joissa tällaisen tilapäisen palvelussuhteen päättymisen vaikutukset on voitu rinnastaa toistaiseksi voimassaolevan muun kuin vakituisen sopimuksen päättymisen, erityisesti palvelukseen takaisinottamisvelvollisuuden osalta.

28 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin esittää näin ollen kysymyksen kansallisen lainsäädännön tai kansallisten tuomioistuinten käytännön yhteensoveltuvuudesta direktiivissä 1999/70 säädettyjen vaatimusten kanssa; siinä ei tunnusteta henkilöstösääntöjen alaiselle ylimääräiselle tilapäiselle henkilöstölle eikä väliaikaisille virkamiehille oikeutta palvelussuhteen säilyttämiseen, kun taas tämä oikeus tunnustetaan muille kuin vakituisille, toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen perusteella työskenteleville työntekijöille.

29 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin korostaa, että Castrejana Lópezin tilanne on erityisen järkyttävä, koska jos hänen alkuperäistä työsopimussuhdettaan Ayuntamiento de Vitorian kanssa olisi jatkettu, hän olisi saanut hyväkseen työsuhteen päättymistä koskevat suojasäännökset, mikä häneltä on kuitenkin evätty sekä kansallisessa lainsäädännössä että siihen liittyvässä oikeuskäytännössä sillä perusteella, että hän on väliaikainen virkamies.

30 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kysyy myös, ovatko näiden eri henkilöstöryhmien tarjoamat palvelut vastaavuusperiaatteen nojalla toisiinsa rinnastettavissa puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan soveltamiseksi, vai onko niiden välillä eroja, kuten suhteen sopimusperusteinen luonne jossain tapauksessa ja virkasuhteeseen liittyvä luonne toisessa tapauksessa, tai onko olemassa hallinnon sisäisen organisointivallan kaltaisia periaatteita, joiden perusteella voidaan katsoa, ettei kyse ole samanlaisista tilanteista ja että ne siis oikeuttavat eron niissä vaikutuksissa, jotka seuraavat siitä, kun todetaan hallinnon käyttäneen sääntöjenvastaisesti määräaikaisia sopimuksia.

31 Lisäksi ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin esittää kysymyksen siitä, onko tehokkuusperiaatteen nojalla asianmukainen seuraamus määritettävä nyt vireillä olevassa menettelyssä vai onko niin, ettei tämä periaate estä asianosaisten ohjaamista uuteen hallinnolliseen menettelyyn.

32 Tässä tilanteessa Tribunal Superior de Justicia del País Vasco on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset, joista kolmas koskee yksinomaan asiaa C-197/15:

”1) Onko puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä sellaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jossa ei tunnusteta yleisluonteisesti henkilöstösääntöjen alaisen ylimääräisen tilapäisen henkilöstön [asia C-184/15] ja väliaikaisten virkamiesten [asia C-197/15] oikeutta säilyttää palvelussuhde toistaiseksi voimassa olevana muun kuin vakituisen henkilöstön palvelussuhteena eli oikeutta jatkaa toimessa tilapäisesti siihen saakka, kunnes toimi täytetään lain mukaisesti tai lakkautetaan laissa säädetyin menettelyin, kun kyseessä on määräaikaisten työsopimusten väärinkäyttö, toisin kuin tehdään samassa tilanteessa hallintoviranomaisen palvelukseen ottamien työsopimussuhteisten työntekijöiden kohdalla?

2) Jos edelliseen kysymykseen vastataan kieltävästi, onko vastaavuusperiaatetta tulkittava siten, että kansallinen tuomioistuin voi pitää molempia tilanteita – hallintoviranomaisen määräaikaisen työsopimuksen perusteella palvelukseen ottaman työntekijän tilannetta ja henkilöstösääntöjen alaiseen ylimääräiseen tilapäiseen henkilöstöön kuuluvan [asia C-184/15] ja väliaikaisen virkamiehen [asia C-197/15] tilannetta – samankaltaisina, kun kyseessä on määräaikaisten työsopimusten väärinkäyttö, vai onko kansallisen tuomioistuimen otettava samankaltaisuutta arvioidessaan huomioon sen lisäksi, että kyseessä on sama työnantaja, samat tai samankaltaiset tehtävät ja määräaikainen työsopimus, myös muita seikkoja, kuten kyseisen työntekijän sopimusperusteisen työsuhteen tai henkilöstösääntöjen alaisuuden erityinen luonne taikka hallintoviranomaisen sisäinen organisointivalta, joilla voitaisiin perustella erilaista kohtelua näissä tilanteissa?

3) Jos edellisiin kysymyksiin vastataan kieltävästi, onko tehokkuusperiaatetta tulkittava siten, että asianmukaista seuraamusta on käsiteltävä ja se on määrättävä samassa menettelyssä, jossa määräaikaisten työsopimusten väärinkäyttö todetaan, jolloin asianosaiset voivat esittää tässä menettelyssä tarkoituksenmukaisiksi katsomansa vaatimukset, väitteet ja todisteet, vai onko sitä vastoin tämän periaatteen mukaista se, että vahinkoa kärsinyt saattaa tässä tarkoituksessa vireille uuden hallinnollisen menettelyn tai mahdollisesti oikeudenkäynnin?”

33 Asiat C-184/15 ja C-197/15 yhdistettiin unionin tuomioistuimen presidentin 4.6.2015 antamalla määräyksellä suullista käsittelyä ja tuomion antamista varten.

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Ensimmäinen ja toinen ennakkoratkaisukysymys

34 Ensimmäisellä ja toisella kysymyksellään, joita on tutkittava yhdessä, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kysyy lähinnä, onko puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä sille, että kyseisen jäsenvaltion kansalliset tuomioistuimet soveltavat pääasiassa kyseessä olevan kaltaista kansallista säännöstöä siten, että perättäisten määräaikaisten työsopimusten väärinkäytön tapauksessa julkishallinnon palveluksessa työoikeudellisten sääntöjen alaisella työsopimuksella oleville henkilöille myönnetään oikeus työsuhteen pysyttämiseen, mutta tätä oikeutta ei tunnusteta yleisesti kyseisen hallintoelimen hallinto-oikeudellisten säännösten nojalla palvelukseensa ottamaan henkilöstöön.

35 Aluksi on muistutettava, että puitesopimuksen 5 lausekkeen, jonka tarkoituksena on panna täytäntöön yksi puitesopimuksella tavoitelluista päämääristä eli säännellä määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden perättäistä käyttöä, 1 kohdassa velvoitetaan jäsenvaltiot ottamaan tosiasiallisesti ja sitovasti käyttöön vähintään yksi kyseisessä lausekkeessa luetelluista toimenpiteistä, jos niiden kansalliseen oikeuteen ei sisälly vastaavia oikeudellisia toimenpiteitä. Nämä kolme kyseisen lausekkeen 1 kohdan a–c alakohdassa lueteltua toimenpidettä koskevat perusteltuja syitä tällaisen työsopimuksen tai työsuhteen uudistamista varten, perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden enimmäiskokonaiskestoa ja niiden uudistamisten lukumäärää (ks. vastaavasti tuomio 23.4.2009, Angelidaki ym., C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 73 ja 74 kohta; tuomio 3.7.2014, Fiamingo ym., C-362/13, C-363/13 ja C-407/13, EU:C:2014:2044, 54 ja 56 kohta ja tuomio 26.11.2014, Mascolo ym., C-22/13, C-61/13, C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, 72 ja 74 kohta).

36 Vaikka unionin oikeudessa säädetään siten jäsenvaltioiden velvollisuudesta toteuttaa ennalta ehkäiseviä toimenpiteitä, siinä ei säädetä erityisistä seuraamuksista sitä tilannetta varten, että väärinkäytöksiä kaikesta huolimatta todetaan tapahtuneen. Tällaisessa tapauksessa kansallisten viranomaisten tehtävänä on toteuttaa toimenpiteet, joiden on oltava oikeasuhteisia ja tämän lisäksi riittävän tehokkaita ja ennalta ehkäiseviä, jotta niillä voidaan taata puitesopimuksen mukaisesti annettujen sääntöjen täysi tehokkuus (ks. vastaavasti tuomio 4.7.2006, Adeneler ym., C-212/04, EU:C:2006:443, 94 kohta; tuomio 7.9.2006, Marrosu ja Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, 51 kohta; tuomio 7.9.2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, 36 kohta; tuomio 3.7.2014, Fiamingo ym., C-362/13, C-363/13 ja C-407/13, EU:C:2014:2044, 62 kohta, ja määräys 11.12.2014, León Medialdea, C-86/14, ei julkaistu, EU:C:2014:2447, 44 kohta).

37 Asiaa koskevien unionin säännösten puuttuessa tällaiset säännöt, joiden yksityiskohtaiset täytäntöönpanosäännökset annetaan jäsenvaltioiden menettelyllistä autonomiaa koskevan periaatteen nojalla kunkin jäsenvaltion sisäisessä oikeusjärjestyksessä, eivät kuitenkaan saa olla epäedullisempia kuin säännökset, jotka koskevat samankaltaisia jäsenvaltion sisäisiä tilanteita (vastaavuusperiaate), eivätkä ne saa olla sellaisia, että unionin oikeusjärjestyksessä vahvistettujen oikeuksien käyttäminen on käytännössä mahdotonta tai suhteettoman vaikeaa (tehokkuusperiaate) (tuomio 4.7.2006, Adeneler ym., C-212/04, EU:C:2006:443, 95 kohta; tuomio 7.9.2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, 37 kohta; tuomio 3.7.2014, Fiamingo ym., C-362/13, C-363/13 ja C-407/13, EU:C:2014:2044, 63 kohta ja määräys 11.12.2014, León Medialdea, C-86/14, ei julkaistu, EU:C:2014:2447, 45 kohta).

38 Tästä seuraa, että jos perättäisiä määräaikaisia työsopimuksia tai -suhteita on käytetty väärin, toimenpidettä, jolla tehokkuus- ja vastaavuusperiaatteen mukaisesti taataan työntekijöiden suojelu, on voitava soveltaa, jotta tästä väärinkäytöstä seuraisi asianmukainen seuraamus ja jotta unionin oikeuden rikkomisen seuraukset poistettaisiin. Nimittäin direktiivin 1999/70 2 artiklan ensimmäisen kohdan mukaan ”jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet, joiden avulla ne voivat jatkuvasti

taata tässä direktiivissä säädettyjen tulosten saavuttamisen” (ks. tuomio 4.7.2006, Adeneler ym., C-212/04, EU:C:2006:443,102 kohta; tuomio 7.9.2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, 38 kohta ja tuomio 3.7.2014, Fiamingo ym., C-362/13, C-363/13 ja C-407/13, EU:C:2014:2044, 64 kohta).

39 Tästä on täsmennettävä, että puitesopimuksen 5 lausekkeella ei aseteta jäsenvaltioille yleistä velvollisuutta säätää määräaikaisten työsopimusten muuttamisesta toistaiseksi voimassa oleviksi sopimuksiksi. Puitesopimuksen 5 lausekkeen 2 kohdassa jätetään nimittäin lähtökohtaisesti jäsenvaltioiden tehtäväksi määrittää, millä edellytyksillä määräaikaisia työsopimuksia tai -suhteita pidetään toistaiseksi voimassa olevina. Tästä seuraa, että puitesopimuksella ei ole määrätty siitä, missä olosuhteissa määräaikaisia työsopimuksia voidaan käyttää (ks. vastaavasti tuomio 4.7.2006, Adeneler ym., C-212/04, EU:C:2006:443, 91 kohta; tuomio 7.9.2006, Marrosu ja Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, 47 kohta; tuomio 23.4.2009, Angelidaki ym., C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 145 ja 183 kohta; tuomio 3.7.2014, Fiamingo ym., C-362/13, C-363/13 ja C-407/13, EU:C:2014:2044, 65 kohta ja määräys 11.12.2014, León Medialdea, C-86/14, ei julkaistu, EU:C:2014:2447, 47 kohta).

40 Tästä johtuu, että puitesopimuksen 5 lausekkeessa ei itsessään kielletä sitä, että jäsenvaltio kohtelee eri tavalla perättäisten määräaikaisten työsuhteiden tai työsopimusten väärinkäyttötapauksia sen mukaan, onko työsopimukset tai työsuhteet tehty yksityissektorin vai julkisen sektorin työnantajan kanssa (tuomio 7.9.2006, Marrosu ja Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, 48 kohta ja 7.9.2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, 33 kohta).

41 Jotta säännöstöä, jossa julkisen sektorin osalta kielletään perättäisten määräaikaisten työsopimusten muuttaminen toistaiseksi voimassa olevaksi työsopimukseksi, voidaan pitää puitesopimuksen mukaisena, kyseisen jäsenvaltion sisäiseen oikeusjärjestykseen on kuitenkin sisällyttävä julkista sektoria koskevia muita tehokkaita toimenpiteitä perättäisten määräaikaisten sopimusten väärinkäytön estämiseksi ja tarvittaessa seuraamusten määräämiseksi tällaisesta väärinkäytöstä (tuomio 4.7.2006, Adeneler ym., C-212/04, EU:C:2006:443, 105 kohta; tuomio 7.9.2006, Marrosu ja Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, 49 kohta; tuomio 7.9.2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, 34 kohta ja tuomio 23.4.2009, Angelidaki ym., C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250,161 ja 184 kohta).

42 Lisäksi on muistutettava, että unionin tuomioistuimen tehtävänä ei ole lausua kansallisen oikeuden säännösten tulkinnasta, sillä tämä tehtävä kuuluu toimivaltaisille kansallisille tuomioistuimille, joiden on määritettävä, täyttävätkö sovellettavan kansallisen lainsäädännön säännökset puitesopimuksen 5 lausekkeen mukaiset edellytykset (tuomio 7.9.2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, 39 kohta; tuomio 3.7.2014, Fiamingo ym., C-362/13, C-363/13 ja C-407/13, EU:C:2014:2044, 66 kohta ja määräys 11.12.2014, León Medialdea, C-86/14, ei julkaistu, EU:C:2014:2447, 48 kohta).

43 Näin ollen ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on arvioitava, missä määrin kansallisen oikeuden merkityksellisten säännösten soveltamisedellytykset ja tosiasiallinen täytäntöönpano merkitsevät sitä, että tämä lainsäädäntö muodostaa riittävän toimenpiteen sen estämiseksi ja tarvittaessa seuraamusten määräämiseksi siitä, että perättäisiä määräaikaisia työsopimuksia tai -suhteita käytetään väärin (tuomio 7.9.2006, Marrosu ja Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, 56 kohta; tuomio 7.9.2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, 41 kohta; tuomio 3.7.2014, Fiamingo ym., C-362/13, C-363/13 ja C-407/13, EU:C:2014:2044, 67 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen ja määräys 11.12.2014, León Medialdea, C-86/14, ei julkaistu, EU:C:2014:2447, 49 kohta).

44 Unionin tuomioistuin voi kuitenkin ennakkoratkaisupyyntöä käsitellessään tehdä tarvittaessa täsmennyksiä ohjatakseen kansallisen tuomioistuimen arviointia asiassa (tuomio 3.7.2014, Fiamingo ym., C-362/13, C-363/13 ja C-407/13, EU:C:2014:2044, 68 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen ja tuomio 26.11.2014, Mascolo ym., C-22/13, C-61/13, C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, 83 kohta).

45 Koska ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on jo todennut puitesopimuksessa tarkoitetun perättäisten määräaikaisten työsopimusten väärinkäytön kummassakin pääasiassa, on lausuttava vain kansallisessa oikeudessa todettujen väärinkäytösten seuraamuksiksi säädettyjen toimenpiteiden asianmukaisesta ja riittävän tehokkaasta luonteesta.

46 Tältä osin ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, että on olemassa tehokas toimenpide perättäisten määräaikaisten työsopimusten käytöstä johtuvaa väärinkäytöstä vastaan sellaisten työntekijöiden osalta, joihin sovelletaan yleisen työoikeuden sääntöjä siltä osin kuin Tribunal Supremon oikeuskäytännössä on käytetty toistaiseksi voimassa olevan muun kuin vakituisen työsopimuksen perusteella työskentelevän työntekijän käsitettä kaikkine niine seuraamuksineen, jotka johtuvat kansallisesta oikeudesta, erityisesti työntekijän oikeudesta säilyttää työpaikkansa.

47 Sitä vastoin siitä syystä, että tätä käsitettä ei sovelleta julkishallinnon palveluksessa olevaan henkilöstöön hallinto-oikeudellisten säännösten perusteella, ei ole olemassa mitään tehokasta toimenpidettä tätä henkilöstöä koskevien perättäisten, määräaikaisten työsopimusten väärinkäytön estämiseksi ja tarpeen vaatiessa sanktioimiseksi.

48 Tämän tuomion edellä 40 ja 41 kohdassa esiin tuodun oikeuskäytännön mukaisesti puitesopimuksen 5 lauseke ei lähtökohtaisesti ole esteenä sille, että perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden väärinkäyttöä kohdellaan eri tavoin sillä perusteella, mihin sektoriin tai luokkaan kyseessä oleva henkilöstö kuuluu, kunhan kyseessä olevan jäsenvaltion oikeusjärjestykseen sisältyy kyseisen sektorin tai henkilöstöryhmän osalta muu tehokas toimenpide väärinkäytösten estämiseksi ja sanktioimiseksi.

49 Jos ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kuitenkin toteaa, ettei Espanjan oikeudessa ole mitään muuta tehokasta toimenpidettä hallinnossa työskentelevään henkilöstöön kohdistuvien väärinkäytösten estämiseksi ja sanktioimiseksi hallinto-oikeuden perusteella, tällainen tilanne on omiaan vahingoittamaan puitesopimuksen tavoitetta ja tehokasta vaikutusta.

50 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan direktiivistä jäsenvaltioille seuraava velvoite saavuttaa direktiivissä säädetty tulos sekä SEU 4 artiklan mukainen velvoite toteuttaa kaikki yleis- tai erityistoimenpiteet, jotka ovat aiheellisia tämän velvoitteen täyttämisen varmistamiseksi, sitovat kaikkia jäsenvaltioiden viranomaisia, myös tuomioistuimia niiden toimivallan rajoissa (ks. mm. tuomio 23.4.2009, Angelidaki ym., C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 106 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

51 Kyseessä olevan jäsenvaltion tuomioistuinten tehtävänä on varmistaa puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan noudattaminen valvomalla sitä, että perättäisten määräaikaisten työsopimusten käytöstä johtuvasta väärinkäytöksestä kärsineitä työntekijöitä ei saada luopumaan – siinä toivossa, että he voivat jatkaa työskentelyään julkisella sektorilla – vetoamasta kansallisissa viranomaisissa, tuomioistuimet mukaan luettuna, oikeuksiin, jotka johtuvat siitä, että kansallisella säännöstöllä on pantu täytäntöön kaikki puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitetut ennalta ehkäisevät toimenpiteet (tuomio 23.4.2009, Angelidaki ym., C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250,165 kohta).

52 Asiaa käsittelevän kansallisen tuomioistuimen on erityisesti varmistuttava siitä, että kaikki puitesopimuksen 3 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla ”määräaikaisessa” työsuhteessa olevat työntekijät voivat saada työnantajaansa nähden sovelletuiksi kansallisessa säännöstössä säädettyjä seuraamuksia, jos he ovat joutuneet perättäisten sopimusten käytöstä johtuvan väärinkäytöksen kohteeksi, riippumatta siitä, miten heidän sopimuksensa kansallisessa oikeudessa luokitellaan (tuomio 23.4.2009, Angelidaki ym., C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250,166 kohta).

53 Siltä osin kuin pääasioissa hallintoelimiin hallinto-oikeudellisten säännösten perusteella palvelukseen otettuun henkilöstöön nähden ei ole olemassa mitään muuta vastaavaa ja tehokasta suojelutoimenpidettä, tämän määräaikaisen henkilöstön rinnastaminen olemassa olevan kansallisen

oikeuskäytännön mukaisesti muihin kuin vakituisiin, toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen perusteella työskenteleviin työntekijöihin voi siten olla asianmukainen toimenpide määräaikaisten työsopimusten väärinkäytön sanktioimiseksi ja puitesopimuksen määräysten rikkomisesta johtuvien seuraamusten poistamiseksi.

54 Kaikkien edellä esitettyjen toteamusten perusteella ensimmäiseen ja toiseen kysymykseen on vastattava, että puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, että se on esteenä sille, että kyseisen jäsenvaltion kansalliset tuomioistuimet soveltavat pääasiassa kyseessä olevan kaltaista kansallista säännöstöä siten, että perättäisten määräaikaisten työsopimusten väärinkäytön tapauksessa julkishallinnon palveluksessa työsopimuksella, johon sovelletaan työoikeuden sääntöjä, oleville henkilöille myönnetään oikeus työsuhteen pysyttämiseen, mutta tätä oikeutta ei tunnusteta yleisesti kyseisen hallintoelimen hallinto-oikeudellisten säännösten nojalla palvelukseensa ottamalle henkilöstölle, ellei kansallisessa oikeusjärjestyksessä ole olemassa muuta tehokasta toimenpidettä tällaisten väärinkäytösten sanktioimiseksi, minkä varmistaminen on kansallisen tuomioistuimen tehtävä.

Kolmas kysymys

55 Kolmannella kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kysyy lähinnä, onko puitesopimuksen määräyksiä, luettuina yhdessä tehokkuusperiaatteen valossa, tulkittava siten, että ne ovat esteenä sellaisille kansallisille menettelysäännöille, jotka velvoittavat määräaikaisen työsopimuksen perusteella työskentelevän työntekijän nostamaan uuden kanteen asianmukaisen seuraamuksen määrittämiseksi, kun perättäisten määräaikaisten työsopimusten väärinkäyttö on todettu, sen sijaan, että hän voisi vaatia liitännäisvaatimuksena korvausta kärsimästään vahingosta menettelyssä, jossa mainittu väärinkäyttö todetaan.

56 On muistettava, että puitesopimuksen 8 lausekkeen 5 kohdan nojalla mainitun sopimuksen soveltamista koskevien riitojen ja valitusten ennaltaehkäisy ja selvittely tapahtuu kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten ja käytännön mukaisesti (tuomio 15.4.2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, 39 kohta; tuomio 23.4.2009, Angelidaki ym., C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 172; määräys 12.6.2008, Vassilakis ym., C-364/07, ei julkaistu, EU:C:2008:346, 140 kohta ja määräys 24.4.2009, Koukou, C-519/08, ei julkaistu, EU:C:2009:269, 95 kohta).

57 Silloin, kun unioni ei ole antanut asiaa koskevia säännöksiä, kunkin jäsenvaltion sisäisen oikeusjärjestyksen asiana on määrittää toimivaltaiset tuomioistuimet ja antaa menettelysäännöt sellaisia oikeussuojakeinoja varten, joilla pyritään turvaamaan yksityisillä oikeussubjekteilla unionin oikeuden perusteella olevat oikeudet (tuomio 15.4.2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, 44 kohta; tuomio 8.9.2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, 87 kohta; määräys 12.6.2008, Vassilakis ym., C-364/07, ei julkaistu, EU:C:2008:346,141 kohta ja määräys 24.4.2009, Koukou, C-519/08, ei julkaistu, EU:C:2009:269, 96 kohta).

58 Kuten tämän tuomion 37 kohdasta ilmenee, kansallisten viranomaisten tehtävänä on toteuttaa asianmukaiset toimenpiteet puitesopimuksen mukaisesti annettujen sääntöjen täyden tehokkuuden takaamiseksi. Näiden sääntöjen yksityiskohtaisten täytäntöönpanosäännösten on oltava vastaavuusperiaatteen ja tehokkuusperiaatteen mukaisia (tuomio 23.4.2009, Angelidaki ym., C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250,174 kohta; määräys 12.6.2008, Vassilakis ym., C-364/07, ei julkaistu, EU:C:2008:346, 142 kohta ja määräys 24.4.2009, Koukou, C-519/08, ei julkaistu, EU:C:2009:269, 97 kohta).

59 Nämä vastaavuus- ja tehokkuusvaatimukset, jotka ilmentävät jäsenvaltioiden yleistä velvollisuutta varmistaa yksityisillä oikeussubjekteilla unionin oikeuden perusteella olevien oikeuksien oikeussuoja, koskevat myös niiden tuomioistuinten nimeämistä, jotka ovat toimivaltaisia tutkimaan unionin oikeuteen perustuvat tuomioistuinasiat. Kyseisten vaatimusten noudattamatta jättäminen tällä tasolla

on, samoin kuin niiden noudattamatta jättäminen menettelysääntöjen määrittämisen tasolla, tehokasta oikeussuojaa koskevan periaatteen vastaista (tuomio15.4.2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, 47 ja 48 kohta ja määräys 24.4.2009, Koukou, C-519/08, ei julkaistu, EU:C:2009:269, 98 kohta).

60 Siitä varmistuminen, että kyseessä oleva jäsenvaltio on toteuttanut kaikki tarpeelliset toimenpiteet, joiden johdosta se kykenee takaamaan vastaavuusperiaatteen ja tehokkuusperiaatteen mukaisesti oikeuden tehokkaaseen oikeussuojaan, on kuitenkin kansallisen tuomioistuimen eikä unionin tuomioistuimen tehtävä (ks. vastaavasti mm. tuomio 15.4.2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, 43–55 kohta; tuomio 23.4.2009, Angelidaki ym., C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, 176 kohta; määräys 12.6.2008, Vassilakis ym., C-364/07, ei julkaistu, EU:C:2008:346, 149 kohta ja määräys 24.4.2009, Koukou, C-519/08, ei julkaistu, EU:C:2009:269, 101 kohta).

61 Erityisesti tehokkuusperiaatteesta on muistutettava, että kyseessä olevaa kansallista menettelysäännöstä on tarkasteltava ottamalla huomioon sen merkitys koko menettelyn, sen kulun sekä eri kansallisissa elimissä käytävän menettelyn erityispiirteiden kannalta. Näin tarkasteltuna on tarvittaessa otettava huomioon kansallisen tuomioistuinjärjestelmän perusperiaatteet, kuten puolustautumisoikeuksien suojaaminen, oikeusvarmuuden periaate sekä oikeudenkäynnin moitteeton kulku (ks. vastaavasti tuomio 8.9.2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, 92 kohta).

62 Nyt käsiteltävässä asiassa näyttää siltä, että perättäisten määräaikaisten työsopimusten väärinkäyttöä koskevaa oikeusriitaa käsittelevä kansallinen tuomioistuin ei voi asiaan sovellettavien kansallisten menettelysäännösten perusteella ratkaista kyseessä olevan työntekijän mahdollista vahingonkorvausvaatimusta.

63 Vaikka oikeuskäytännössä on tässä asiayhteydessä katsottu, että kansallinen säännöstö, jossa säädetään, että riippumaton viranomainen on toimivaltainen toteuttamaan mahdolliset määräaikaisten työsopimusten uudelleenluokittelut toistaiseksi voimassa oleviksi sopimuksiksi, täyttää ensi näkemältä nämä edellytykset (tuomio 23.4.2009, Angelidaki ym., C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250,175 kohta ja määräys 12.6.2008, Vassilakis ym., C-364/07, ei julkaistu, EU:C:2008:346, 144 kohta), määräaikaisen työsopimuksen perusteella työskentelevän työntekijän velvollisuus nostaa uusi kanne – mahdollisesti eri tuomioistuimessa – asianmukaisen seuraamuksen määrittämiseksi, kun tuomioistuin on todennut kyseessä olleen perättäisten määräaikaisten työsopimusten väärinkäytön, ei ole tehokkuusperiaatteen mukainen siltä osin kuin siitä aiheutuu kyseiselle työntekijälle väistämättä erityisesti kulujen, keston ja edustusta koskevien sääntöjen muodossa menettelyllisiä haittoja.

64 Kolmanteen kysymykseen on siten vastattava, että puitesopimuksen määräyksiä, luettuina yhdessä tehokkuusperiaatteen kanssa, on tulkittava siten, että ne ovat esteenä sellaisille kansallisille menettelysäännöille, joissa velvoitetaan määräaikaisen työsopimuksen perusteella työskentelevä työntekijä nostamaan uusi kanne asianmukaisen seuraamuksen määrittämiseksi, kun tuomioistuin on todennut perättäisten määräaikaisten työsopimusten väärinkäytön, siltä osin kuin siitä aiheutuu kyseiselle työntekijälle väistämättä erityisesti kulujen, keston ja edustusta koskevien sääntöjen muodossa sellaisia menettelyllisiä haittoja, jotka tekevät unionin oikeusjärjestyksessä myönnettyjen oikeuksien käyttämisen liian vaikeaksi.

Oikeudenkäyntikulut

65 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (kymmenes jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

1) **Määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen, joka on tehty 18.3.1999 ja joka on Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetun neuvoston direktiivin 1999/70/EY liitteenä, 5 lausekkeen 1 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä sille, että kyseisen jäsenvaltion kansalliset tuomioistuimet soveltavat pääasiassa kyseessä olevan kaltaista kansallista säännöstöä siten, että perättäisten määräaikaisten työsopimusten väärinkäytön tapauksessa julkishallinnon palveluksessa työsopimuksella, johon sovelletaan työoikeuden sääntöjä, oleville henkilöille myönnetään oikeus työsuhteen pysyttämiseen, mutta tätä oikeutta ei tunnusteta yleisesti kyseisen hallintoelimen hallinto-oikeudellisten säännösten nojalla palvelukseensa ottamalle henkilöstölle, ellei kansallisessa oikeusjärjestyksessä ole olemassa muuta tehokasta toimenpidettä tällaisten väärinkäytösten sanktioimiseksi, minkä varmistaminen on kansallisen tuomioistuimen tehtävä.**

2) **Direktiivin 1999/70 liitteenä olevan määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen määräyksiä, luettuina yhdessä tehokkuusperiaatteen kanssa, on tulkittava siten, että ne ovat esteenä sellaisille kansallisille menettelysäännöille, joissa velvoitetaan määräaikaisen työsopimuksen perusteella työskentelevä työntekijä nostamaan uusi kanne asianmukaisen seuraamuksen määrittämiseksi, kun tuomioistuin on todennut perättäisten määräaikaisten työsopimusten väärinkäytön, siltä osin kuin siitä aiheutuu kyseiselle työntekijälle väistämättä erityisesti kulujen, keston ja edustusta koskevien sääntöjen muodossa sellaisia menettelyllisiä haittoja, jotka tekevät unionin oikeusjärjestyksessä myönnettyjen oikeuksien käyttämisen liian vaikeaksi.**

Allekirjoitukset